

叉车司机因患高血压,向单位提出调整夜班的要求,却被直接解除劳动合同——

企业不履行“另行安排工作”义务被指违法

本报记者 赖志凯

日前,因患高血压,向单位提出调整夜班的要求,却被直接解除劳动合同的叉车司机王师傅,在北京市总工会法律服务中心援助律师的帮助下,终于拿到了由单位支付的5万余元的经济补偿金。

因患病难以胜任工作

2018年3月,王师傅经朋友介绍入职一家公司当叉车司机,月工资8000元,双方签订了劳动合同。

2021年起,王师傅时常感觉头晕脑胀,整日昏昏沉沉的,担心自己身体出了什么问题便去医院就诊。经检查,王师傅血压高出正常值许多,这使王师傅紧张了起来。因其有家族高血压史,就诊回家后王师傅便积极服药治疗,同时也开始调整生活及饮食习惯。

但除此之外,王师傅心中还有一件事不知道该怎么办,就是他的工作。王师傅是叉车司机,平时工作时间是“白班+夜班”。白班还可以应付,但是如果夜班安排太多的活,王师傅的身体就有些吃不消了。王师傅在知道自己血压高以后的几天里又硬着头皮上了几个夜班。每次下班后他总感觉血压飙升、头晕目眩。

王师傅前思后想,觉得长此以往不是个办法,自己身体吃不消是一方面,而更重要的是自己作为叉车司机,如果长期值夜班导致

阅读提示

依据劳动合同法第四十条的规定,员工因患病不能胜任工作可以依据相关法律法规对其岗位进行调整,仍不能胜任的可解除劳动合同,而单位直接将患病员工解除劳动合同的行为则属违法。

身体出问题进而产生突发事故可不是小事儿,对自己对单位都会有巨大危害。

王师傅找领导说明了自己的情况,希望领导可以把他工作的排班调整一下,把夜班改成白班。令王师傅意料不到的是,他的请求换来的是单位领导的拒绝。王师傅见状只能暂且作罢。

又坚持了几日后,王师傅再次找到领导,希望理解自己的顾虑从而调整排班,没想到这次单位领导直言言辞犀利地要求王师傅办理离职。

王师傅在该单位兢兢业业地工作了多年,从未向单位提出过任何不合理的要求,他怎么也想不通单位会因为这个原因而开除自己。第二天,王师傅便收到了单位的《解除劳动合同通知书》。此时的王师傅彻底绝望了。

工会法律援助助其维权

王师傅的家庭经济条件并不富裕,家里只有他一人赚钱养家,经咨询朋友,了解到自己的情况可能符合法律援助的条件,他找到北京市总工会法律服务中心。王师傅的案件被受理了,孟方超律师成了他的委托代理人。

孟律师详细了解了王师傅的相关情况后,通过分析案情,认为公司构成违法解除,可以申请劳动仲裁要求单位支付赔偿金。

孟律师梳理了相关证据后为其代书了劳动仲裁申请书。2022年3月23日,王师傅申请某公司违法解除劳动合同一案如期在北京市某区劳动人事争议仲裁委员会开庭审理。

庭审时,孟律师称,员工因患病不能胜任工作可以依据相关法律法规对其岗位进行调整,仍不能胜任的可依据劳动合同法第四十条之规定解除劳动合同,而单位直接将王师傅开除则涉嫌违法。

某公司认可王师傅的岗位、薪金、工作时间以及入职时间,也认可王师傅向单位领导提出希望调整工作时间的请求,遭到拒绝后将王师傅直接解除劳动合同的事实,但拒绝承认这种做法构成违法解除。

庭审结束后,王师傅和单位均表示愿意接受调解,在仲裁庭的主持下,本案进入调解程序。

用人单位有另行安排工作的义务

孟律师将王师傅的情况以及想法告知了仲裁员和公司:“作为职工而言,在本单位工

为秋收安全护航

10月14日,上海市公安局嘉定分局民警会同嘉定区农业农村委员会工作人员在嘉定维高蔬果专业合作社收割水稻现场向农户宣传反诈骗知识。上海北郊嘉定约有7.45万亩稻田面临秋收,为杜绝和减少农忙时节各类交通、盗窃、火灾和诈骗等案事件,嘉定公安分局联合嘉定区农业农村委员会派员深入农户和田间地头排查安全隐患,及时为群众纾困解难,广泛宣传安全知识,增强农户安全意识,确保秋收季节生产生活安全。

焦钢 摄/人民图片



法 问

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

我是一家生物公司的老员工,入职十多年。公司有打卡上班的规定,为了方便,我将员工胸卡的权限复制到自己的手环中,并有过几次与同事互相代打卡上班的行为。

2016年公司员工手册做出规定:“公司禁止未经授权以任何形式复制软件、篡改、伪造员工本人的考勤记录,或协助篡改、伪造其他员工的考勤记录等不诚信或欺骗行为,累

计三次(含)以上让别人或替别人打卡等行为”,均属于严重违纪行为,公司可与员工解除劳动合同关系。

2020年11月13日,公司接到保安举报,称看见我拿两张员工胸卡进行打卡,并有伪造员工胸卡的违纪行为。在通知工会后,公司向我还达严重违纪通知和劳动关系解除确认函,与我解除了劳动合同。

我觉得自己是老员工了,犯错被批评教育甚至扣奖金都行,但开除我的处罚就太重了。

请问,我可以要求公司支付我违法解除劳动合同赔偿金吗?

北京 李先生

为您释疑

李先生您好!

您在未经公司授权或许可的情况下,将员工胸卡的权限复制到手环中,并交由其他员工代打卡和替其他员工打卡,这属于伪造自己考勤记录及协助他人伪造考勤记录的不诚信行为,符合公司员工手册中规定的严重违纪情形。故公司解除与您的劳动合同属于合法解除。您无权要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金额。

用人单位在规章制度中有关员工考勤制度的具体规定,符合用人单位用工管理的实际需要,且没有超出用人单位用工自主权的

吸引人才聚合力 乡村振兴添动能

推动乡村全面振兴,关键靠人。近年来,龙井镇党委紧紧围绕“重人才、强培训、推技术、促增收”的工作思路,通过吸引包括致富带头人、返乡创业大学生、退役军人等在内的各类人才在乡村振兴中建功立业,不断激励各类人才在农村广阔天地施展才华,为推动乡村振兴积蓄人才力量。

龙井镇多形式壮大人才队伍,提升人才素质。通过换届实现了村干部队伍学历年龄的“一升一降”,根据村干部报酬等级序列管理和未来人才需求趋势,鼓励村干部提升学历。岁末年初、节假日等邀请乡贤能人、退休老干部、经商成功人士等

开展交流座谈,为村级发展建言献策,根据需要给予资源和物质帮助。

此外,龙井镇还邀请农技人员到田间地头对党员及土秀才、土专家开展技能培训,为农业生产蓄能充电;对接技能培训学校,对有意愿的群众开展了护工、烹饪、抖音直播和“短平快”种养殖等技能培训,进一步提升了群众种养殖技术水平,拓宽了群众增收渠道,解决了群众就业难题。

“功以才成,业由才广”。龙井镇将充分发挥“头雁效应”,持续挖掘各领域优秀人才,使乡土人才在带领群众致富中获得社会认同感和荣誉感,充分激发人才活力,为全镇高质量发展注入不竭动力。 (蒲清红)

广告

党建引领加马力 “先锋黔老”助振兴

近年来,龙井镇认真贯彻落实《关于加强新时代离退休干部党的建设工作的意见》精神,坚持政治统领,强化党建引领,在管理好、服务好老干部的基础上,充分发挥广大离退休干部政治优势、经验优势和专业特长,做深做实“先锋黔老”品牌,让“初心”增温度,让余热更“火热”。

龙井镇围绕“五大品牌”,以“党委放心、群众受益”为目标,多措并举,充分展示离退休干部老有所为,发挥离退休干部党支部、“五老”宣讲团作用,组织老同志深入中小学开展“四史三情”“传承红色基因 争做时代新人”主题教育活动,生动讲好党的百年奋斗重大成就和历史经验,用实际

行动推动红色基因代代相传,在新时代传递社会正能量。

今年以来,关工委组织老同志积极开展政策宣讲、“全民治水”生态环境整治、化解矛盾纠纷等志愿服务活动,为民办实事40余件,走访慰问困境青少年67人,筹集爱心助学资金10万余元。

据了解,该镇围绕“党建带关建”,积极探索建立“党建+关工委+志愿服务”模式,以基层社会治理为切入点,不断创新工作载体,引导老同志在助力乡村振兴、关爱关爱下一代、促进社会稳定和谐等工作中献计出力,在奋进新征程中展现更大的作为。(王天玉)

说 案

签个劳务合同当幌子 同样难逃劳动关系之责

本报记者 吴锋思 本报通讯员 马安妮

劳动关系和劳务关系,一字之差,其中的权利义务迥异。近日,新疆一家文化公司在聘用人员时,以签订劳务合同为由,否认了与务工人员孟某的劳动关系。一案两审,法院最终明确了双方的劳动关系。

【案情回顾】

2021年,新疆天某文化公司承接了新疆喀什地区疏勒县某小区街道装饰工程项目。其间,根据施工要求,公司需要临时雇佣当地人员。

孟某就是该工程项目临时雇佣的人员之一。在施工期间,当地政府相关部门分两次委托该文化公司向务工人员发放了劳务费。2021年9月,孟某在外发生交通事故,需要资金住院治疗,该公司垫付了20600元。

双方就“是否存在劳动关系”进行了劳动仲裁,根据疏勒县劳动仲裁委做出的裁决书,确定孟某与天某文化公司之间存在事实劳动关系。文化公司不服,向疏勒县人民法院提起上诉。

【庭审过程】

天某文化公司认为,公司和务工人员签订的是劳务合同,并不是劳动合同,合同明确了双方是劳务关系;其次,公司发放的劳务费实际上是当地政府相关部门支付,公司和孟某都受到相关部门管理规定的约束;最后,孟某是当地农民,参与劳动的岗位并不固定,也没有按月发放工资。因此双方不存在劳动关系。

孟某认为,一方面自己受天某文化公司管理,属于领导与被领导的关系,是上下级隶属关系,另一方面双方签订的劳务合同明确规定了工作内容、时间、地点、劳动报酬等信息,符合劳动法相关要求,双方的确存在劳动关系。

一审法院认为孟某与天某文化公司双方虽然名义上签订的是《劳务用工合同书》,但从合同的内容上看,双方约定了涉案工程项目的起止时间、工种、工作时间、工作地点、劳动报酬等,尤其是合同书明确约定了孟某必须遵守用人单位的劳动纪律、规章制度,严格按时完成规定的工作,达到规定的质量要求,如未按公司的要求完成任务,公司可以解除劳动合同等内容。双方签订的《劳务用工合同书》其实是双方达成的以完成一定工作任务为期限的劳动合同。并且在工程实际施工期间,孟某也是按公司的要求在工地上工作,受公司管理。所完成的工作内容也是由公司指派,工资报酬是日薪结算,月薪制发放。

【审判结果】

一审认定孟某与天某文化公司之间存在事实劳动关系,天某文化公司不服提起上诉,日前,喀什地区中级人民法院驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

如何区分劳动关系和劳务关系?

从用工主体来看,劳务关系的主体可以是两个自然人或者自然人与单位之间;劳动关系中一方是符合法定条件的用人单位,另一方必须符合劳动年龄条件,且具有履行劳动合同义务相适应能力的自然人。

从劳动风险来看,劳务关系中劳动风险自行承担;而劳动关系则是由用人单位承担。

从用工管理来看,劳务关系中,双方不存在领导与被领导、支配与被支配的人身隶属关系,双方都有权中断劳务关系,并且用人单位没有对职工进行处分等权利;劳动关系中,员工需要遵守用人单位规章制度,用人单位对职工违反劳动纪律和规定等行为有权依法进行处理。

从薪酬来看,劳务关系中薪酬均由双方协商确定,不存在财产隶属关系;劳动关系中,用人单位对员工有工资、奖金等方面的分配权,用人单位向员工支付的工资应遵循按劳分配、同工同酬的原则,并遵守当地有最低工资标准的规定,双方之间存在财产隶属关系。

黑龙江鸡西

构筑为民服务执法司法“连心桥”

本报讯(通讯员陈昊鹏)近日,黑龙江鸡西市召开全市政法机关执法司法服务提升攻坚行动企业家“面对面”座谈会,听取企业家及群众代表提出的意见建议,并逐一反馈政法单位,以开门纳谏、开门办公的方式,接受社会监督评议,查找堵点问题,完善工作机制,进一步提升执法司法服务效能。据了解,这是鸡西市全力推进执法司法攻坚行动的举措之一。

今年以来,该市政法单位常态化开展“访企业、提建议、促发展”走访活动,了解企业在生产经营中遇到的法律问题。该市政法机关严厉打击侵害企业合法权益,扰乱正常生产秩序等违法犯罪行为。该市法院积极引导51家失信被执行企业履行法定义务,退出失信名单;市检察院依法推进企业合规改革工作,启动第三方监督评估机制,确保企业“真整改”“真合规”;市公安局针对破坏市场经济秩序与危害环境犯罪加大打击力度,破获敲诈勒索、制假售假、电信诈骗等案件160余起,挽回直接经济损失300余万元;该市司法局牵头推行包容审慎监管执法“四张清单”工作,覆盖执法领域达100%。

与此同时,鸡西市通过“领导干部走基层”、明察暗访政法服务窗口等多种方式推进“为民办实事”活动,拉近党委政府与职工群众的距离,提升职工对政法服务满意度。